

## **Fædre, barselsorlov og børnepasning**

**- en undersøgelse af ingeniørers adfærd og holdninger**

## Forord

Rapporten Fædre, barsel og børnepasning 2005 er en undersøgelse af ingeniørernes holdning til barselsorlov og af, hvordan ingeniører – kvindelige som mandlige – får hverdagen med karriere, job, familie og børn til at hænge sammen.

Med undersøgelsen ønsker IDAs Kvindeudvalg at få klarhed over, hvor meget økonomi og karriere egentlig spiller ind i forhold til tradition og køn, når barselsorloven skal fordeles mellem mor og far. I dagens Danmark er der mulighed for at dele en stor del af orloven mellem mor og far. Men mulighederne udnyttes ikke fuldt. Hvad er det, der gør, at orloven bliver så ulige fordelt?

De fædre, der tager en længere barselsorlov, er mønsterbrydere - både på hjemmefronten og på arbejdspladsen. Men i modsætning til den kvindelige ingeniør, så har den mandlige ingeniør nogle flere frihedsgrader, og kan i højere grad tage hensyn til arbejdspladsen, når orloven skal planlægges.

Ved at fokusere på nogle af dilemmaerne håber Kvindeudvalget med denne rapport at kunne støtte kommende forældre. Måske især fædrene – for undersøgelsen viser, at de er mindre tilfredse end kvinderne med længden af deres nuværende barselsorlov.

Børn er et fælles ansvar, og orlovs- og barselsregler bør understøtte dette. Med undersøgelsen har vi fået værdifuld viden om ingeniørernes holdninger til fædres barselsorlov. Det giver et godt udgangspunkt for det videre arbejde.

Til slut vil jeg gerne takke alle 1500 ingeniører, der har taget sig tid til at besvare vores spørgeskema. Især en tak til de 366 ingeniører, der er kommet med kommentarer og bemærkninger. Den store deltagelse vidner om, at orlov virkelig er et emne, der er aktuelt for rigtig mange af ingeniørforeningens medlemmer.

*København, februar 2006  
Helle Petersen  
Formand for Kvindeudvalget i  
Ingeniørforeningen i Danmark*

## Indhold:

1. Undersøgelsens baggrund og metode	side 3
2. De væsentligste resultater	side 3
3. Længden af ingeniørmænds barselsorlov og deres holdninger til barselsorlov	side 6
4. Ingeniørkvinder og barselsorlov	side 7
5. Familiesituation	side 8
6. Længden af barselsorlov – hvad har betydning?	Side 9
7. Økonomi	side 10
8. Arbejdssituation	side 10
9. Omsorgsfunktioner	side 11
10. IDAs rådgivning	side 12
11. Lovgivning m.m.	side 12

## 1. Undersøgelsens baggrund og metode

I bestræbelserne på at skabe et arbejdsmarked, hvor både mænd og kvinder har reel mulighed for såvel karriere som barselsorlov, har IDAs Kvindeudvalg gennemført en medlemsundersøgelse om barselsorlov og børnepasning. Undersøgelsen belyser bl.a. følgende forhold:

- Aktuel fordeling af barselsorloven mellem faderen og moderen samt motivering for delingen
- Egen og partners uddannelsesniveau og lønforhold
- Holdning til barselsorlov forbeholdt faderen
- Forhold på arbejdspladsen, familievenlig arbejdsplads, karriere
- Hvem henter/bringer børn til dagsinstitution/skole

Spørgeskemaet blev udsendt i september 2005 til 1500 mænd og 1500 kvinder i aldersgruppen 25-44 år. Svarprocenten er 53% for kvinder og 33% for mænd. Den høje svarprocent tyder på, at medlemmerne opfatter barselsproblematikkerne som relevante og vigtige. De 366 respondenter, som har brugt tid til at kommentere undersøgelsen, peger i samme retning.

	mænd	kvinder	I alt
antal svar	575	896	1471
Uden børn	174	287	461
Venter barn	15	32	47
Med børn	386	577	963
Barn under 3 år	210	297	507
Off. Ansatte	78	247	325
privatansatte	490	640	1130
Selvstændig	7	7	14

## 2. De væsentligste resultater

De fleste kvindelige ingeniører er tilfredse med længden af deres barselsorlov, som for de flestes vedkommende er over 25 uger. Halvdelen af de mandlige ingeniører tager 2 ugers barselsorlov, og blandt ingeniørmænd er det kun lidt over halvdelen, som er tilfredse.

Økonomi er ikke uventet en væsentlig faktor, når barselsorloven skal deles i ingeniørfamilierne. Men ingeniørfamilierne er forskellige – alt efter om det er kvinden eller manden, som er ingeniør. En mandlig ingeniør har en partner med knap så lang en uddannelse, med en noget lavere løn og som ofte arbejder mindre end 37 timer om ugen. Den kvindelige ingeniør har en partner med samme uddannelsesniveau og måske en højere løn.

Selv om et flertal er tilfredse, så er der store mindretal – mænd som kvinder - som kunne tænke sig længere barselsorlov, men som oplever barrierer i form af økonomi og holdninger på arbejdspladsen. På flertallet af ingeniørarbejdspladserne er der en positiv indstilling over for både kvinders og mænds fravær på grund af barselsorlov. Alligevel oplever både mænd og kvinder, at afholdelse af barselsorlov har haft en negativ indflydelse på deres løn- og ansættelsesforhold.

De fleste mener, at 2 ugers barselsorlov forbeholdt faderen er for lidt, og mange – både mænd og kvinder - ønsker en lovgivning, som kan støtte faderen til at holde længere barselsorlov. De fleksible barselsorlovsregler opleves for komplicerede, og de bruges meget lidt af ingeniørfamilierne.

I de fleste ingeniørfamilierne er der ligestilling, når det drejer sig om at passe sygt barn, men knap så meget når det gælder om at hente/bringe barn til daginstitution m.m.. Her er det markant oftere den kvindelige ingeniør, der henter børn, end hendes mandlige ingeniørkollega.

### ***Mandlige ingeniører:***

- 57% tager 2 ugers barselsorlov
- 22% tager mere end 4 ugers barselsorlov
- Offentligt ansatte tager længere barselsorlov end privatansatte
- 54% er tilfredse med barselsorlovens længde og 24% er utilfredse
- Et flertal (ca. 85%) mener, at det er vigtigt at være hjemme hos barnet, og at barnet får lige god kontakt til begge forældre

30 årig offentligt ansat mandlig ingeniør

Jeg er den første mand på min arbejdsplads der holder orlov, og jeg nyder det! Alle er positivt indstillede, men tilføjer altid "når det nu kan lade sig gøre er det jo fint", så der er et vist forbehold overfor mænds orlov. Det skal vi have lavet om på! **For det kan jo sjovt nok altid lade sig gøre for kvinderne**

### ***Kvindelige ingeniører:***

- Med indførelsen af de nye regler for afholdelse af barselsorlov pr. 1.1.02 er der ikke forskel på længden af offentligt og privatansattes barselsorlov. Og det er selvom der er forskel på det antal uger, hvor der gives fuld lønkompensation.
- 79% er tilfredse med barselsorlovens længde

### ***Forhold, som har betydning for barselsorlovens længde for begge køn:***

- Nuværende arbejdstid, idet jo længere arbejdstid, des kortere barselsorlov
- Lønniveau, idet det er typisk den i familien, som har lavest løn, som tager længst barselsorlov
- Der er store mindretal (30 – 44% mænd og 18 - 23% kvinder), som gerne ville have haft længere orlov, men som ikke har gjort det af hensyn til arbejdspladsen eller økonomien.

30 årig privatansat kvindelig ingeniør

Jeg mener at forældre selv skal have lov til at bestemme hvordan de afholder deres barselsorlov - Det der for mit vedkommende sætter grænser for barselen er økonomien, for når jeg som moderen tjener mest så er det noget hårdt at skulle på dagpenge...

### ***Arbejdsliv m.m.***

- Blandt medlemmerne med børn, er der store mindretal, der vurderer at barselsorlov går ud over karriere (28,8%) og løn (34,7%). For medlemmer uden børn mener ca. 43%, at det går ud over karriere og løn. Tallene omfatter begge køn.
- 5% af mændene og 18% af kvinderne har oplevet forringede løn- og ansættelsesvilkår ved tilbagekomst til arbejdspladsen efter barselsorlov

### ***Balancen arbejdsliv/familieliv - ligestilling***

- 19% af de kvindelige ingeniører og 2% af de mandlige ingeniører har oplyst, at de arbejder mindre end 37 timer pr. uge

- 14% af de mandlige ingeniører og 53% af de kvindelige ingeniører overvejer at gå ned i arbejdstid i forbindelse med omsorg for mindre børn.
- 47% af de mandlige ingeniører har en partner, som arbejder mindre end 37 timer pr. uge.
- I ca. 70% af ingeniørfamilierne deles man om at passe sygt barn. Hvis man ikke deles om det, passer den kvindelige ingeniør oftere sygt barn end hendes mandlige ingeniørkollega.
- I ca. 1/3 af ingeniørfamilierne deles man ligeligt om at hente/bringe børn. Hvis man ikke deles om det, er det markant oftere den kvindelige ingeniør, der henter børn, end hendes mandlige ingeniørkollega (47% af de kvindelige ingeniører henter barn mod 14% af de mandlige ingeniører).

### **Lovgivningen m.m.**

- Ca. 60% af ingeniørfamilierne, som har holdt orlov efter de nye regler pr. 1.1.02, har ikke benyttet de fleksible barselsregler
- ¼ af de kvindelige ingeniører udnytter fleksibiliteten.
- 2/3 af alle uanset køn mener, at 2 ugers barselsorlov *forbeholdt faderen* er for lidt
- 1/3 af alle uanset køn mener, at det vil være en lettelse med mere barselsorlov *forbeholdt faderen*
- 1/3 af alle uanset køn ønsker mindst 8 ugers barselsorlov *forbeholdt faderen*
- 2/3 af alle uanset køn angiver, at mere barselsorlov *forbeholdt faderen* ikke skal være et lovgivningsmæssigt anliggende. Under kommentarerne er der flere, der giver udtryk for, at det skal ske ved holdningsændring
- Knap ¼ af alle har oplevet, at pasningsmulighederne ikke var tilstrækkelige på det ønskede tidspunkt. Det gælder også for ingeniørfamilier, hvor yngste barn er under 3 år.

35 årig privatansat kvindelig ingeniør

Den såkaldte flexible barselsordning er ikke særlig flexibel, da reglerne virker meget firkantet. Man skal f.eks. på et meget tidligt tidspunkt beslutte hvordan man vil afholde sin barsel. Samtidig kan man ikke være sikker på hvornår man kan få passet sit barn.

### **IDAs politik**

- Der er store mindretal (mænd 39% og kvinder 38%), som mener, at IDA skal arbejde for, at en større del af barselsorlovsperioden *forbeholdes faderen*.
- Over 80% af medlemmerne mener, at IDA skal arbejde for en arbejdspladskultur, hvor det er naturligt at faderen tager sin del af barselsorloven
- Medlemmerne bakker op om fuld løn under hele barselsorloven (70% mænd og 81% kvinder), og at kolleger, der holder barselsorlov, skal have del i de normale lønstigninger (76% mænd og 85% kvinder).

27 årig offentligt ansat kvindelig ingeniør

Jeg er meget glad for, at emnet tages op. Jeg oplever, at det er svært for min mand at få accepteret sin barsel, selvom der er en relativ positiv indstilling overfor barsel på hans arbejdsplads. Holdningerne på arbejdspladserne betyder rigtig meget, også blandt kollegerne, her kunne reserveret barsel til mænd være en stor hjælp.

### 3. Længden af ingeniørmænds barselsorlov og deres holdninger til barselsorlov

Over tid er længden af ingeniørfædres barselsorlov blevet længere, idet der i gruppen med yngste barn under 3 år er flere, som har taget barselsorlov i mere end 2 uger.

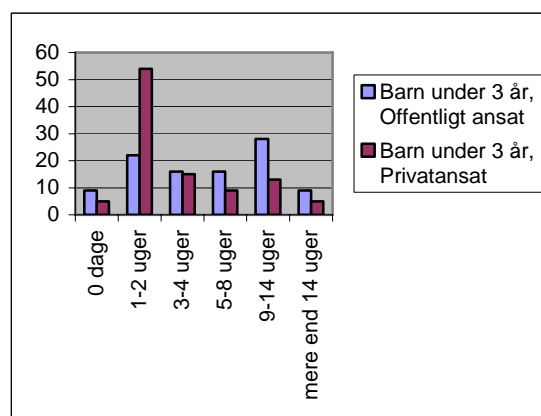
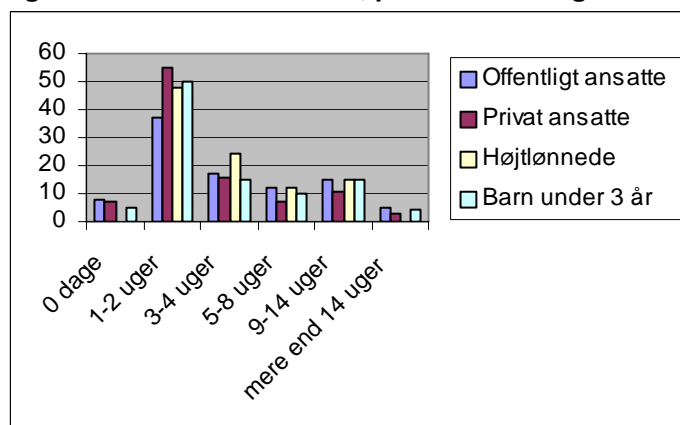
Offentligt ansatte ingeniørfædre tager længere barselsorlov end privatansatte ingeniørfædre.

#### Længden af ingeniørmænds barselsorlov, procentfordeling

	0 dage	1-2 uger	3-4 uger	5-8 uger	9-14 uger	mere end 14 uger
Alle	5	57	16	8	10	4
Offentligt ansatte	8	37	17	12	15	5
Privat ansatte	7	55	16	7	11	3
Højtlønnede	0	48	24	12	15	0
Barn under 3 år	5	50	15	10	15	4
Barn under 3 år, offentligt ansatte	9	22	16	16	2	9
Barn under 3 år, privatansatte	5	54	15	9	13	5

Gruppen højtlønnede omfatter 33 personer. Gruppen offentligt ansatte mænd med yngste barn under 3 år omfatter 32 personer

#### Ingeniørfædres barselsorlov, procentfordeling



De lavest lønnede og de højest lønnede tager længst barselsorlov - 51% af mænd med en indkomst over 45.000 kr. tager mere end 2 ugers barsel – mod kun ca. 37% i indkomstgruppen 31.000-45.000.

Blandt de højtlønnede ingeniører havde 61% fuld løn i hele barselsperioden. 24% modtog dagpenge, og har dermed ikke bedre løndækning under barselsorlov end andre ingeniørfædre. Det skal bemærkes, at gruppen kun omfatter 33 personer.

#### Mænds holdninger:

- 82% anser det for vigtigt at være hjemme hos barnet
- 88% ønsker at barnet får lige god kontakt med begge forældre
- 30% holdt ikke den ønskede orlov af hensyn til arbejdspladsen
- 42% mener, det vil skade karrieren at holde orlov i længere tid

Der er stort set ingen holdningsforskelle mellem hele gruppen af mænd og gruppen af mænd med yngste barn under 3 år.

54% af de mandlige ingeniører er tilfredse og 28% er utilfredse med længden af deres barselsorlov. Samtidig oplyser de om deres partners tilfredshed, at 58% tilfredse og 24% utilfredse. Det peger i retning af, at der i familierne er enighed om tilfredshed/utilfredshed med fordelingen af barselsorloven.

37% af de mandlige ingeniører oplever det vil være en lettelse med mere barselsorlov forbeholdt faderen. 66% mener 2 uger til faderen er for lidt, og 34% ønsker mindst 8 ugers orlov til faderen.

#### 4. Ingeniørkvinder og barselsorlov

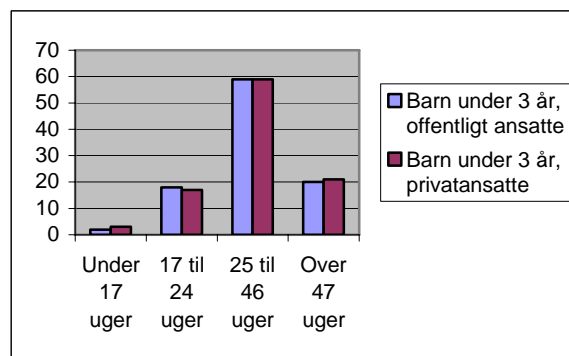
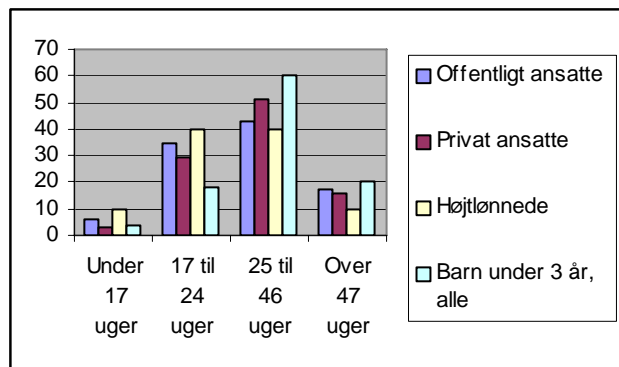
Efter indførelsen af de nye regler for afholdelse af barselsorlov pr. 1.1.02 er der ikke længere forskel på længden af offentligt og privatansattes barselsorlov.

##### Længden af ingeniørkvinders barselsorlov, procentfordeling

	Under 17 uger	17 til 24 uger	25 til 46 uger	Over 47 uger	I alt
I alt	3	33	48	15	100
Offentligt ansatte	6	35	43	17	100
Privat ansatte	3	29	51	16	100
Højtlønnede	10	40	40	10	100
Barn under 3 år, alle	4	18	60	20	100
Barn under 3 år, offentligt ansatte	2	18	59	20	100
Barn under 3 år, privatansatte	3	17	59	21	100

Gruppen af højtlønnede har en indtægt på over 46.000. Den er kun på 20 personer, derfor er tallene ikke sikre.

##### Ingeniørmødres barselsorlov



79% af de kvindelige ingeniører er tilfredse med barselsorlovens længde og 14% er utilfredse. Samtidig oplyser de om deres partners tilfredshed, at 72% tilfredse og 12% utilfredse. Det peger i retning af, at der også i familier, hvor kvinden er ingeniør, er enighed om tilfredshed/utilfredshed med fordelingen af barselsorloven.

Der er en tendens til, at kvindelige ingeniørers partnere tager mere orlov end mandlige ingeniører. Der er 29% ingeniørfædre, der tager mere end 4 ugers barselsorlov, mens det tilsvarende tal for de kvindelige ingeniørers partnere er 36%. Forskellen kan ikke forklares med, at højtuddannede tager længere orlov end andre, for ingeniørmænd har et højere uddannelsesniveau end de kvindelige ingeniørers partnere i snit.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Iflg. Berlingske Nyhedsmagasins undersøgelse 2004 tager AC-fædre længere barsel end andre fædre

**Længden af mænds barselsorlov, yngste barn under 3 år**

	0 dage	1-2 uger	3-4 uger	5-8 uger	9-14 uger	mere end 14 uger
Ingeniørfædre	5%	50%	15%	10%	15%	4%
Kvindelige ingeniørers partnere	6%	41%	15%	11%	17%	8%

Hvis det i familien er kvinden, som er ingeniør, deles man oftere om at passe sygt barn end hvis manden er ingeniør (75% mod 68%).

**5. Familiesituation**

*Uddannelse:* Mandlige ingeniører har oftere har en partner med et lavere uddannelsesniveau end den kvindelige ingeniør. 43% af mandens partnere har en Bachelor eller en lang videregående uddannelse – det tilsvarende tal for kvinderne er 57%

Fra IDAs medlemsdata ved vi, at 20% af de kvindelige ingeniører har en ingeniør som partner.

**Hvilken uddannelse har barnets anden forældre? procentfordeling.**

	Mandlig ingeniør			Kvindelig ingeniør		
	Kort	Mellem	Lang	Kort	Mellem	Lang
Alle	25	31	43	23	19	57
Gruppen med børn under 3 år	22	28	50	19	19	60

*Indkomst:* Før start af seneste barselsorlov har de kvindelige ingeniører et lavere lønniveau end de mandlige ingeniører. For partnernes vedkommende har de kvindelige ingeniørers partnere en højere løn end de mandlige ingeniørers partnere.

*Nuværende arbejdstid:* 19% af de kvindelige ingeniører og 2% af de mandlige ingeniører har oplyst, at de arbejder mindre end 37 timer pr. uge.<sup>2</sup>

**Nuværende arbejdstid, procentfordeling:**

	Under 37 timer	37 til 40 timer	41 timer og mere	Antal i alt
Mand	2	56	42	344
Kvinde	19	61	20	517

47% af de mandlige ingeniører har en partner, som arbejder mindre end 37 timer pr. uge. Det tilsvarende tal for de kvindelige ingeniører er 3%.

53% af kvinderne mod 14% af mændene overvejer deltid. Begge køn mener, at økonomi og en positiv indstilling hos arbejdsgiveren vil fremme brugen af deltid.

*Lederstilling:* De mandlige ingeniører har oftere en lederstilling end de kvindelige – 20% mod 12%.

7% af de mandlige ingeniører har en partner med lederstilling. Det tilsvarende tal for de kvindelige ingeniører er 25%.

<sup>2</sup> Iflg. CivilengjörsFörbundets undersøgelse ”Kids och karriär 2005” er deltid mere udbredt i Sverige, hvor 1/3 af de kvindelige og 4% af de mandlige ingeniører arbejder deltid.

## 6. Længden af barselsorlov – hvad har betydning?

For både mænd og kvinder er længden af barselsorlov steget i de senere år. Specielt for kvindernes vedkommende kan det skyldes, at i forbindelse med lovændringen 1.1.2002 bortfaldt lov om børnepasningsorlov.

Køn kan forklare 76% af den samlede variation. Men herudover viser faktoranalysen, at nuværende arbejdstid og ”den anden” forælders indkomst er de 2 væsentligste faktorer.

For arbejdstidens vedkommende indebærer det, at den afholdte barselsorlov bliver kortere, jo længere arbejdstid medlemmet angiver at have på nuværende tidspunkt.<sup>3</sup>

For ’den anden’ forældres indkomst indebærer det, at hvis partneren har en høj løn, så holder medlemmet længere barsel, og det gælder både for de mandlige og de kvindelige ingeniører.

At der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem længden af egen barselsorlov og partnerens løn kan forklares ved den relative overrepræsentation af kvinder i undersøgelsen sammenholdt med, at mænd generelt typisk har højere lønninger end deres partnere.

Chefens indstilling til afholdelse af barselsorlov er også af betydning, idet en positiv indstilling hos chefen medfører, at medlemmet holder længere barsel.

Hvor svært det opleves at være fraværende, har også betydning, idet jo sværere det opleves, jo kortere bliver den afholdte barsel. Det samme forhold gør sig gældende for variablene økonomiens bæredygtighed og økonomisk afhængighed. Jo sværere problemer, medlemmet oplever med de økonomiske forhold, jo kortere bliver den afholdte barsel.

### Hvad har haft indflydelse på længden af barselsorloven, procent

	Mandlige ingeniører		Kvindelige ingeniører	
	Egen barselsorlov	Partners barselsorlov	Egen Barselsorlov	Partners barselsorlov
Økonomiske årsager	44	14	23	25
Hensyn til arbejdspladsen	30	13	18	37
Skade karrieren	42	20	36	46

Tabellen skal læses på den måde, at 44 % af de mandlige ingeniører, angiver at økonomiske årsager var medvirkende til at de ikke holdt barselsorlov i det omfang som de kunne tænke sig – for 56 % af de mandlige ingeniører har dette forhold ikke haft betydning.

M.h.t. pasningsmuligheder har ca. 24% oplevet, at pasningsmulighederne ikke var tilstrækkelige på det ønskede tidspunkt. Det gælder også i familier, hvor yngste barn er under 3 år, idet her er tallene ca. 21%

<sup>3</sup> De norske erfaringer er, at hvis moderen har en høj arbejdstid før barsel, så holder faderen længere barselsorlov - Berit Brandt/Elin Kvande: Fleksible fedre, Universitetsforlaget 2002

## 7. Økonomi

Privatansatte har lavere løndækning under barsel end offentligt ansatte.

### Løndækning under barsel

	Mænd		kvinder	
	off.	privat	Off.	Privat
Fuld løn i hele perioden	66%	55%	34%	17%
Dagpenge	14%	26%	9%	17%
Iflg. funktionærloven	5%	6%	2%	10%
fuld løn 1-2 måneder		2%	1%	1%
fuld løn 3-4 måneder	3%	1%	6%	25%
fuld løn 5-6 måneder	2%	1%	38%	19%

Der er store mindretal, der vurderer, at længere barselsorlov går ud over karriere og løn på deres arbejdsplads. Og 5% mænd og 18% kvinder har oplevet forringede løn- og ansættelsesvilkår efter barsel.

76% af de mandlige ingeniører og 85% af de kvindelige ingeniører mener, at kolleger, der holder barselsorlov, skal have del i de normale lønstigninger.

Der er også stor enighed om, at der skal være fuld løn under barsel (70% mænd og 81% kvinder)

### Min karriere blev/bliver påvirket negativt af barselsorlov

	ingen børn	børn	mand	kvinde
Uenig	24,1	46,9	58	41
Enig	42,9	28,8	20	35

### Min løn blev/bliver påvirket negativt af barselsorlov

	ingen børn	børn	mand	kvinde
Uenig	20,7	44	55	38
Enig	44	34,7	27	41

## 8. Arbejdssituation m.m.

Både mandlige og kvindelige ingeniører oplever, at de har et interessant arbejde. De vurderer dog deres partners arbejde forskelligt, idet 88% af de kvindelige ingeniører mener, deres partner har et interessant arbejde. Det tilsvarende tal for de mandlige ingeniører er 66%.

56% af de mandlige ingeniører oplever, at det er svært at være fraværende på grund af barselsorlov, og 43% af de kvindelige ingeniører oplever det svært at være fraværende. M.h.t. partneren, så vurderer 33% af de mandlige ingeniører, at deres partner har svært ved at være fraværende. Det tilsvarende tal for de kvindelige ingeniører er 59%.

Spurgt direkte, så svarer de fleste uanset køn, at både arbejdspladsen og chef har en positiv indstilling til barselsorlov, og at der er en aktiv familie- og/eller ligestillingspolitik. Alligevel angiver store mindretal, at holdningerne på arbejdspladsen har haft betydning for længden af deres barselsorlov. Der er ca. 15%, som mener, at hverken chefen eller arbejdspladsen har en positiv indstilling til barselsorlov, og ca. 30% mener ikke der er en aktiv familie- og/eller ligestillingspolitik på deres arbejdsplads.

Med hensyn til balancen arbejdsliv/familieliv er det primært kvinderne, der efterspørger muligheden for at arbejde deltid og mødetider, der er tilpasset daginstitutionernes åbningstider.

**Hvad er væsentligt for at kunne forene dit arbejdsliv med familieliv?**

	Fleksibel arbejdstid	arbejde hjemme	deltid	Mødetider
Mænd	95%	52%	21%	69%
Kvinder	96%	60%	41%	78%

## 9. Omsorgsfunktioner

I mindst 68% af ingeniørfamilierne deles man om at passe sygt barn - hvis kvinden er ingeniører er tallet 75%. Men hvis man ikke deles om det, så passer kvindelige ingeniører mere syge børn end mandlige ingeniører – 18% mod 6%.

Kun 4% har hjælp til pasning af sygt barn – så det er faktisk meget få, der konsekvent benytter f.eks. bedsteforældre.

I ca. 1/3 af ingeniørfamilierne deles man ligeligt om at hente/bringe børn. Der er ingen kønsforskelle omkring aflevering af børn, men det er oftere den kvindelige ingeniør (47%) der henter børn end den mandlige (14%).<sup>4</sup>

Helt i forlængelse heraf, er det mere vigtigt for de kvindelige ingeniører, at mødetiderne på arbejdspladsen er tilpasset daginstitutionernes åbningstider.

**Hvem afleverer normalt barnet/børn i institution?**

	Barnets anden forældre	Ingeniøren	Vi afleverer lige ofte	En tredje person	I alt
Ingeniørmand	30%	30%	39%	1%	100%
Ingeniørkvinde	29%	33%	38%	1%	100%

**Hvem henter normalt barnet/børn i institution?**

	Barnets anden forældre	Ingeniøren	Vi henter lige ofte	En tredje person	I alt
Ingeniørmand	51%	14%	33%	1%	100%
Ingeniørkvinde	16%	47%	33%	2%	100%

## 10. IDAs Rådgivning

40% af IDAs kvindelige medlemmer, som står i en problematik omkring barsel og barselsorlov søger rådgivning hos IDA. Af de 60%, som ikke søger rådgivning hos IDA, oplyser knap 1/4, at de ikke har kendskab til rådgivningen

Der er stor tilfredshed med IDAs rådgivning – kun er 3-7% utilfredse

<sup>4</sup> Modsat CivilingenjörsFörbundets undersøgelse er der i denne undersøgelse skelnet mellem at hente/bringe barn. Det kan forklare, at der i den svenske undersøgelse kan konstateres ligestilling både m.h.t. pasning af sygt barn og at hente/bringe børn.

## 11. Lovgivningen m.m.

Ca. 60% af ingeniørfamilierne benytter ikke de fleksible barselsregler pr. 1.1.2002. ¼ af de kvindelige ingeniører udnytter fleksibiliteten.<sup>5</sup>

37% af mændene og 28% af kvinderne oplever, at det vil være en lettelse med mere barselsorlov *forbeholdt faderen*. Næsten samme resultat får man, hvis man ser på grupperne med og uden børn.

66% af mændene og 67% af kvinderne mener 2 uger barselsorlov *forbeholdt faderen* for lidt, og 34% af mændene og 35% af kvinderne ønsker mindst 8 ugers barselsorlov *forbeholdt faderen*.

2/3 af både mandlige og kvindelige ingeniører mener ikke, at det skal være et lovgivningsmæssigt anliggende. Det hænger ikke helt sammen med, at ca. 2/3 mener, at 2 uger barselsorlov *forbeholdt faderen* for lidt. Forklaringen kan være, at hvis det bliver et lovgivningsmæssigt anliggende, så forudsætter man, at orloven tages fra moderen. Og det ønsker man ikke.

Men 39% af mændene og 38% af kvinderne mener, at IDA skal arbejde for at en større del af barselsorlovsperioden forbeholdes faderen.

81% af mændene og 86% af kvinderne mener, at IDA skal arbejde for en arbejdspladskultur, hvor det er naturligt at faderen tager sin del af barselsorloven. De fleste angiver dog at være tilfredse med arbejdspladsens og chefens holdning til barselsorlov.

---

<sup>5</sup> De norske erfaringer er, at fleksible ordninger, som kræver at forældre arbejder deltid, ikke benyttes ikke særlig meget - Berith Brandt/Elin Kvande: *Fleksible fedre*, Universitetsforlaget 2002